



La requalification d'une promesse d'embauche en contrat de travail

publié le 19/05/2014, vu 6285 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Une promesse d'embauche peut valoir contrat de travail si elle précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. (Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-45.518) Toutefois, en l'absence de mentions relatives à l'emploi occupé, la rémunération, la date d'embauche, le temps de travail il ne s'agit pas d'une promesse d'embauche. (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.938).

~~Une promesse d'embauche peut valoir contrat de travail si elle précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. (Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-45.518)

Toutefois, en l'absence de mentions relatives à l'emploi occupé, la rémunération, la date d'embauche, le temps de travail il ne s'agit pas d'une promesse d'embauche. (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.938).

Il importe peu que le salarié ait été averti de la rétractation de l'employeur par un appel téléphonique ou par un courrier de la même année.

De même, Il importe peu que le salarié n'ait pas accepté par un autre courrier la promesse d'embauche.

Seul compte le courrier adressé au salarié qui précise les conditions d'emploi de ce dernier.

La jurisprudence constate un véritable contrat de travail, et non un simple projet, une lettre confirmant une embauche à des conditions définies, l'apposition par le salarié de sa signature sur le document ne constituant pas pour les parties un élément essentiel du contrat.

Dès lors, que l'employeur ne permet pas au salarié de commencer à exécuter le contrat de travail, son comportement constitue une rupture abusive du contrat, constituant un préjudice et susceptible de réparation (Cass. soc., 2 mars 1993, n° 90-41.187).

En l'espèce, une société avait remis à une personne une lettre confirmant son embauche en qualité de voyageur représentant placier exclusif, avec stipulation d'une période d'essai de trois mois.

Par ailleurs, la lettre indiquait de retourner un exemplaire de cette lettre approuvée et signée par la personne. La personne notifia alors sa démission à son précédent employeur.

Par la suite, la personne recevait à son domicile, une lettre de la société, l'informant que sa candidature ne pouvait être retenue, et qui lui demandait de considérer la précédente lettre comme nulle et non avenue.

La personne avait réclamé le paiement de dommages et intérêts et que la Cour d'appel avait

accepté.

La Cour de Cassation approuva la décision de la Cour d'appel en estimant que la lettre reçue par la personne constituait un véritable contrat de travail l'employeur n'ayant pas permis au salarié d'exécuter le contrat, lui avait causé un préjudice.

Cette solution a été reprise par la chambre sociale de Cour de Cassation dans un arrêt du 15 déc. 2010. Dans cette affaire, une société propose à une personne un emploi par l'envoi d'une lettre d'embauche. Cette lettre précisait la fonction proposée, la rémunération, la mise à disposition d'un véhicule de fonction et la prise en charge des frais de déménagement.

Dix jours plus tard, la société se rétracte et envoie un deuxième courrier au salarié en ce sens. Parallèlement, le salarié confirma par courrier son acceptation au poste, aux conditions mentionnées.

La société n'a pas donné pas suite à la promesse d'embauche, et le salarié a saisi les tribunaux afin d'obtenir le versement de dommages et intérêts et d'une indemnité de préavis.

La question était de savoir si la rétractation de l'entreprise pouvait elle permette de revenir sur la promesse d'embauche. La Cour de Cassation a répondu par la négative.

Elle a rappelé que la promesse d'embauche vaut contrat de travail lorsqu'elle est suffisamment précise.

Par ailleurs, une lettre contenant la confirmation de la proposition d'emploi faite à un salarié et précisant le lieu de travail ainsi que la rémunération, constitue la confirmation écrite d'un engagement verbal n'appelant pas de confirmation de la part du salarié.

Ainsi, la circonstance que le contrat de travail ait été rompu par l'employeur avant tout commencement d'exécution n'empêche pas le salarié de prétendre au paiement d'une indemnité de préavis (Cass. soc., 4 déc. 2001, n° 99-43.324).

De même, l'employeur qui rompt abusivement une promesse d'engagement est susceptible d'être condamné au versement d'une indemnité de préavis ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement abusif (Cass. soc., 12 déc. 1983, n° 81-42.023).

On peut souligner que la même solution vaut pour le salarié auquel l'employeur a promis de conclure un contrat à durée indéterminée. En effet, constitue une promesse d'embauche pour un contrat à durée indéterminé faite à un salarié sous un contrat à durée déterminée.

Si l'employeur rompt cette promesse, la Cour de Cassation estime qu'il s'agit d'un licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse. (Cass soc 18 décembre 2013 N° 12 -19 577)

Joan DRAY

joanadray@gmail.com

76/78 rue SAINT-LAZARE

75009 PARIS